

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# Nuevas tecnologías, trabajo y colectivos vulnerables: un enfoque de género\*

Marina FERNÁNDEZ RAMÍREZ\*\*

---

**RESUMEN:** La igualdad de oportunidades en el trabajo constituye un derecho fundamental y esencial para que todas las personas puedan acceder al mundo laboral en igualdad de condiciones, desarrollar plenamente su potencial y beneficiarse de su esfuerzo en función de sus méritos. Esa igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se vulnera en el momento en que cualquier trabajador o aspirante a un empleo es discriminado. Actualmente, existe una tendencia creciente a integrar en las legislaciones laborales los cuatro grupos de principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre los cuales figuran los relativos a la eliminación de discriminación y a la igualdad en el lugar de trabajo. En esta senda avanza la reciente normativa española en materia de igualdad de trato y no discriminación, siendo nuestro propósito analizar si su formulación es abiertamente voluntarista o presenta visos de consolidarse mediante soluciones eficaces a este grave problema.

**Palabras clave:** Igualdad, discriminación, entorno laboral, nuevas tendencias.

**SUMARIO:** 1. Cuestiones preliminares. 2. Colectivos especialmente proclives a la discriminación para el empleo. 3. Particular vulnerabilidad cualitativa y cuantitativa de la mujer: una perspectiva interseccional. 3.1. Mujeres jóvenes. 3.2. Mujeres maduras y paradas de larga duración. 3.3. Mujeres con discapacidad. 3.4. Empleadas de hogar. 3.5. Mujeres migrantes. 3.6. Mujeres pertenecientes al colectivo LGTBI. 4. Presupuestos para un viraje inclusivo de la digitalización laboral. 4.1. Tránsito a una formación tecnológica capacitante.

---

\* Esta obra se enmarca en el contexto de los siguientes proyectos de investigación: Grupo de Investigación financiado por la Junta de Andalucía (PAIDI SEJ-347), “Políticas de Empleo, Igualdad e Inserción social”; Proyecto Autonómico de I+D+i *Las nuevas tecnologías y el impacto en el ámbito laboral y de la seguridad social: el impacto socio-económico de la economía digital*, financiado por la Junta de Andalucía y la Unión Europea con fondos FEDER, (Ref. UMA18-FEDERJA-028); Proyecto Autonómico de I+D+i *Los mayores en el contexto del empleo y la protección social: un reto para el crecimiento y desarrollo económico* (Ref. P18-RT-2585); Proyecto de Investigación *Nuevas formas de prestación laboral y vulnerabilidad sobrevenida para el colectivo de mayores* (Ref. D5-2022\_06); Proyecto de Investigación *Descarbonización y relaciones jurídicas de producción: políticas y acuerdos de transición justa en un contexto digital* (Ref. PID2021-124031NB-C44).

\*\* Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Málaga (España).

4.2. Perfiles académicos pendientes de conquista femenina. 5. Conclusiones críticas. 6. Bibliografía.

## New Technologies, Work and Vulnerable Groups: a Gender Approach

---

**ABSTRACT:** Equal opportunity at work is a fundamental and essential right for all people to have equal access to the world of work, to develop their full potential and to benefit from their efforts on the basis of their merits. Equal opportunities for women and men are violated when a worker or job applicant is discriminated against. There is now a growing trend towards integrating into labour legislation the four groups of fundamental rights at work, including those relating to the elimination of discrimination and equality in the workplace. The recent Spanish legislation on equal treatment and non-discrimination is progressing along this path, and our purpose is to analyse whether its formulation is openly voluntarist or shows signs of being consolidated through effective solutions to this serious problem.

*Key Words:* Equality, discrimination, working environment, new trends.

## 1. Cuestiones preliminares

El concepto de discriminación, en la actualidad, no se limita ya a la consideración individual de la ilicitud o arbitrariedad de diferencias de trato por razón de sus motivos, sino que parte de una consideración colectiva de fenómenos sociales que crean víctimas discriminadas, por el hecho de ser miembros de un determinado grupo o categoría de personas o por sus elecciones personales<sup>1</sup>.

Constituyen los denominados “colectivos vulnerables” y las diferencias pueden ser meramente físicas, como sucede con el género o el origen étnico, la incidencia de alguna enfermedad o incapacidad, o culturales, como la religión, la ideología o la nacionalidad<sup>2</sup>. Común denominador es que, en cualquiera de los supuestos, los afectados sufren duros agravios que se traducen en imposibilidad de acceso al empleo, salarios más bajos, horarios abusivos, ataques personales, menores opciones de promoción profesional o vejaciones y exclusiones en su ámbito de trabajo.

Sin embargo, de entre las causas de discriminación existentes, la sufrida por las mujeres es la más antigua, persistente en el tiempo, la más extendida en el espacio y con una singular manifestación peyorativa en las relaciones laborales. Debe tenerse en cuenta que, históricamente, la práctica laboral se viene construyendo en base a un modelo de neutralidad en cuanto al género, de tal forma que estas cuestiones se abordan desde el punto de vista de un trabajador abstracto cuyo referente implícito es la normalidad del trabajo masculino<sup>3</sup> (androcentrismo).

Aunque confundido a menudo con el término sexo, el concepto género hace referencia a la construcción social de lo que se considera ser mujer u hombre<sup>4</sup>. Creado desde la sociología y la antropología, designa la forma en que las diferentes sociedades y culturas interpretan el sexo biológico. Así, mientras el sexo biológico está determinado por características genéticas, «el género es una identidad adquirida y aprendida que varía ampliamente intra e interculturalmente. El género es relacional ya que no se refiere exclusivamente a las mujeres o a los hombres, sino a las relaciones entre

---

<sup>1</sup> M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, *Los contornos de la discriminación*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2022, n. 5, p. 20.

<sup>2</sup> J.L. MONEREO PÉREZ, P.G. ORTEGA LOZANO, *Prohibición de discriminación*, en *Temas Laborales*, 2018, n. 145.

<sup>3</sup> A. MORENO SARDÁ, *Más allá del género: aportaciones no-androcéntricas a la construcción de un humanismo plural*, en C. RODRÍGUEZ MARTÍNEZ (coord.), *Género y currículo: aportaciones del género al estudio y práctica del currículo*, Akal, 2006.

<sup>4</sup> G. RISBERG, E.E. JOHANSSON, K. HAMBERG, *A theoretical model for analysing gender bias in medicine*, en *International Journal for Equity in Health*, 2009, vol. 8, artículo n. 28, p. 8.

ambos»<sup>5</sup>.

La construcción social del género, como definición de las mujeres y los hombres, implica, pues, relaciones desiguales de poder y discriminación que se manifiestan en todas y cada una de las esferas de la vida, desde las más íntimas hasta las más públicas. Así, el género, determina la relación con el trabajo, realidad ésta que ha propiciado el diseño de políticas sistemáticamente contumaces basadas en una falsa homogeneidad de la población trabajadora.

La realidad laboral actual de España, presidida por una clara desigualdad estructural de género, nos muestra un panorama desalentador en el que los índices de actividad, empleo y desempleo, así como las condiciones laborales, son peores en las mujeres cuando las comparamos con los hombres. Pero, además, no es la brecha de empleo lo único que reprime la igualdad de género; la división sexual del trabajo genera una polarización del empleo y una feminización de sectores, jugando un papel crucial en la distribución de los tipos de empleo, por el que ellas tienden a tener trabajos de peor calidad que ellos y a ocupar sectores menos productivos con peores sueldos<sup>6</sup>.

Pensemos que no se trata sólo de tener acceso a un trabajo, sino que el acceso al mismo sea dentro de lo que se considera un trabajo decente, formal y con todas las garantías legales que aseguren a las mujeres autonomía económica, reconocimiento de sus derechos laborales y protección social. El mero aumento de la participación femenina en la fuerza laboral no incrementa *per se* la igualdad de género en el trabajo, de modo que es necesario reducir la segregación laboral basada en el género<sup>7</sup>.

Se constata, además, precariedad laboral y/o la dificultad de acceso a puestos directivos, siendo culpables la brecha de género, la temporalidad, la parcialidad y el techo de cristal. Lugar destacado ocupa la brecha salarial pues, pese a que la normativa sanciona gravemente a las empresas que lleven a cabo políticas retributivas discriminatorias, nuestro país se situó en 2021 en el 20,9%, si bien, en 2023, la brecha retributiva ha descendido a un

---

<sup>5</sup> M.E. CASAS BAAMONDE, *Igualdad y no discriminación por sexo y género: el lenguaje de los derechos*, en *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, 2018, n. 22, p. 34 ss.; I.C. JARAMILLO, *La crítica feminista al derecho*, en R. WEST, *Género y teoría del derecho*, Siglo del Hombre, 2000, p. 28 ss.

<sup>6</sup> Cfr. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, [La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2022](#), 2022, p. 4.

<sup>7</sup> M. IBÁÑEZ PASCUAL, *La división sexual del trabajo y las razones de la segregación ocupacional*, en M. IBÁÑEZ PASCUAL (dir.), *Mujeres en mundos de hombres: La segregación ocupacional a través del estudio de casos*, Centro de Investigaciones Sociológicas, 2017.

18,72% (5.175 €) en el cómputo anual<sup>8</sup>. Además, los sesgos de género propician que ellas sigan asumiendo el rol de cuidadoras, acentuado durante la pandemia, desbocando sus ya enormes tasas de temporalidad, parcialidad, excedencias y paro. Por si no fuese suficiente, esta realidad va acompañada en ocasiones por una de las manifestaciones de discriminación y violencia por razón de sexo más extendida y más invisibilizada – dada su compleja identificación –, como es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo<sup>9</sup>.

A lo descrito, se suma la eclosión de la era digital en su versión negativa. El enfoque tradicional del trabajo como modelo a seguir, atendiendo a los nuevos escenarios introducidos por la revolución tecnológica y la industria 4.0, se ha agotado para cualquier trabajador y, a mayor abundamiento, para la mujer trabajadora. El trabajo, su contenido, su organización y su diseño, así como su normativa y su protección, están experimentando grandes transformaciones que exigen, para su adaptación, cambios de gran envergadura, culturales y, sobre todo, formativos.

Hoy, desarrollar un sistema integrado de recualificación que permita mantener a la población adulta formada y actualizada a lo largo de toda su vida, se ha convertido en una exigencia de primer orden<sup>10</sup>; pese a ello, la participación de la mujer en procesos formativos para el empleo sigue siendo inferior a la de los hombres<sup>11</sup>. La brecha digital continúa teniendo rostro femenino cuando se profundiza en la tipología de excluidos digitales de modo que, todavía, más del 60% de las personas desconectadas son mujeres. Este escenario implica para ellas un riesgo exponencial de exclusión digital y laboral, considerando, además, la posible concurrencia simultánea o sucesiva en el mismo sujeto de otras variables habituales de exclusión, geográficas, culturales, generacionales, de discapacidad, o de género.

La ONU considera que no solo el ámbito de derechos se ve afectado, sino que la inclusión de la mujer y la igualdad de género son fundamentales para el desarrollo sostenible; de ahí que empoderarla sea una herramienta efectiva para promover el desarrollo económico a nivel mundial, convirtiéndose en uno de los principales objetivos a alcanzar en las agendas

---

<sup>8</sup> Cfr. INSTITUTO DE LAS MUJERES, *Desigualdad retributiva entre mujeres y hombres*, IV Boletín de Igualdad en el Empleo, 2023.

<sup>9</sup> Vid. CCOO, *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*, Ministerio de Igualdad, 2021, p. 5.

<sup>10</sup> M.R. MARTÍNEZ BARROSO, *Formación en competencias digitales y empleabilidad. Dos coordenadas inescindibles*, en AA.VV., *Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Alicante, 26 y 27 de mayo de 2022, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022.

<sup>11</sup> Cfr. FUNDAE, *Mujer y formación para el empleo*, Cuaderno de Trabajo, 2023, n. 2, p. 4 ss.



políticas. Y es que, la igualdad de género, no es solo una cuestión de diversidad y justicia social, sino que también es una condición previa para lograr los objetivos en materia de empleo, competitividad y cohesión social. Igualmente, el Derecho de la Unión Europea ha sido un factor decisivo para clarificar y hacer evolucionar el concepto de discriminación y su alcance, especialmente, en los lugares de trabajo; basta ver la redacción del artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000 (CDFUE), pieza clave en el andamiaje normativo sobre discriminación.

Aunque lentamente, en esta línea avanza nuestro país en donde la igualdad de género y la formación profesional, se han convertido en dos de los grandes ejes del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia de 2021 (PNRTR)<sup>12</sup>; ambos representan desafíos urgentes que tiene planteado impulsar España para el empleo del siglo XXI. El primero, a través de medidas transversales orientadas a elevar la tasa de empleo femenino, a mejorar, fortalecer y reorganizar el sistema de cuidados de larga duración, a elevar el potencial educativo, la igualdad de oportunidades y a reducir la brecha digital. El segundo, mediante la puesta en marcha de un sistema de recualificación, eficaz y verdaderamente integral, un incremento significativo de la financiación y una mejor coordinación entre las instituciones educativas del sector público y el sector privado<sup>13</sup>.

Bajo tales premisas, la aprobación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, derivada del compromiso recogido en el PNRTR, constituye, hasta el momento, el último eslabón de una larga cadena de política del Derecho destinada a dar cobertura a la legítima pretensión de ser tratado por igual en cualquier momento y lugar.

Precisamente, el objetivo de este estudio es realizar una aproximación teórico-crítica al contenido actual de la discriminación para el empleo, analizando, en primer lugar, la definición de colectivos vulnerables e identificando a los grupos que presentan una especial proclividad a la segregación. A continuación, nos detendremos en la mujer, de manera expresa, no sólo por su condición de colectivo vulnerable, sino dada la especial incidencia que, sobre ella, tienen los vectores de diversidad presentes en la discriminación laboral; enfocaremos el análisis del fenómeno discriminatorio femenino desde una perspectiva interseccional y

---

<sup>12</sup> [Resolución de 29 de abril de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, por el que aprueba el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.](#)

<sup>13</sup> M. FERNÁNDEZ RAMÍREZ, *Formando para un mundo que ya no existe: la urgente necesidad de alfabetización digital para el empleo*, en *Revista de Derecho Social*, 2021, n. 95.

en el marco de la doctrina científica, jurisprudencial (interna y multinivel) y la normativa legal existente. Por último, centraremos el estudio en el impacto que la digitalización está teniendo sobre el empleo de la mujer, abordando dos medidas clave para combatir su exclusión digital y laboral. Terminaremos con una serie de conclusiones críticas finales.

## 2. Colectivos especialmente proclives a la discriminación para el empleo

No existe un concepto jurídico-positivo sobre clasificación de grupos especialmente vulnerables a la discriminación, ni una lista que los enumere con carácter exhaustivo<sup>14</sup>, con lo que la mención a estos grupos se ha venido haciendo de manera genérica y en atención a contextos no exclusivamente laborales. El concepto de vulnerabilidad se aplica a aquellos sectores o grupos de la población que, por su condición de edad, sexo, estado civil, origen étnico o cualquier otro se encuentran en condición de riesgo, impidiendo su incorporación a la vida productiva, el desarrollo y acceso a mejores condiciones de bienestar. Y si bien es verdad que la prohibición de discriminación debe impregnar todos los ámbitos de la política estatal, también es cierto que determinados colectivos de personas encuentran severos obstáculos sociales y jurídicos en el acceso al mercado de trabajo, así como en el mantenimiento de su vinculación profesional<sup>15</sup>.

Conviene tener presente que el trabajo se erige, de un lado, como elemento central para la cohesión social y la construcción de la seguridad de la existencia de las personas, y, de otro, como el marco en el que se despliega la desigualdad de manera más intensa, provocando una clara situación de asimetría y generando tratamientos no equitativos y desiguales de clase, de género, étnicos y culturales. A ello responde que sea en el concreto ámbito del empleo donde, tanto las estructuras normativas internacionales<sup>16</sup> como nuestros poderes públicos, han decidido clasificar a

<sup>14</sup> L.A. FERNÁNDEZ VILLAZÓN, *Grupos vulnerables: apuntes para un concepto jurídico-social*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2016, n. 404, p. 112.

<sup>15</sup> F.M. MARIÑO MENÉNDEZ, *Aproximación a la noción de persona y grupo vulnerable en el Derecho europeo*, en F.M. MARIÑO MENÉNDEZ, C. FERNÁNDEZ LIESA (dirs.), *La protección de las personas y grupos vulnerables en el Derecho europeo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001, pp. 19-21.

<sup>16</sup> Desde la UE, la antigua Estrategia Europea de Empleo de 1997 fue uno de los primeros instrumentos que empezó a percibir la discriminación de ciertos colectivos vulnerables y comenzó a enfocar sus planteamientos desde la lucha contra la discriminación de los mismos; asimismo, el Convenio OIT n. 190 de 2019, sobre la violencia y el acoso, sí que se refiere literalmente a los grupos vulnerables, aunque sin aportar concepto, ni indicar

grupos claramente identificables, en tanto que comparten determinadas características, y denominarlos “colectivos vulnerables” o “colectivos desfavorecidos”.

Concretamente, la Ley de Empleo (LEM) en sus últimas regulaciones<sup>17</sup>, aparte de definirlos como destinatarios “prioritarios” de las políticas activas de empleo, ha oficializado “legalmente” la siguiente enumeración: personas con discapacidad, trabajadores mayores de 45 años, trabajadores jóvenes, desempleados de larga duración, personas que se encuentran en situación de exclusión social, mujeres o inmigrantes (art. 30 LEM). Pese a la existencia de esta clasificación (que podríamos definir como clásica), debemos advertir de la posibilidad de incluir a otros grupos que tendrían cabida dentro de la categoría de colectivos vulnerables, por cuanto que también presentan similares dificultades de inserción laboral, pero que pueden compartir características distintas como, por ejemplo, el colectivo LGTBI, expresidarios, personas con síndromes de dependencia, víctimas de cualquier tipo de violencia, etc.

Por su parte, la reciente Ley 15/2022, reconoce el derecho a la igualdad de trato y no discriminación de las personas con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal, de modo que su artículo 2 prescribe:

Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Aun haciendo expresas regulaciones de la discriminación en el ámbito laboral, la Ley no incluye en su texto mención alguna a grupos vulnerables. Por ello, lo más significativo a estos efectos es la previsión de establecer un principio general de transversalidad (art. 4.3) y el mandato de interpretar las normas de modo que se maximice la eficacia de la protección de los grupos vulnerables (art. 7), que se alejan del paradigma individualista para conectar con la dimensión social del concepto de discriminación<sup>18</sup>.

En síntesis, cabe decir que no existe una lista cerrada de grupos

---

cuáles son (art. 7).

<sup>17</sup> RDL 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

<sup>18</sup> A. ÁLVAREZ DEL CUVILLO, *La ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: una regulación necesaria con un problema grave de enfoque*, en [www.aedtss.com](http://www.aedtss.com), 18 julio 2022.

vulnerables en el ordenamiento jurídico globalmente considerado<sup>19</sup> y, posiblemente, lo deseable es que así sea, dado que los factores de vulnerabilidad son cambiantes en función de las circunstancias socioeconómicas de cada territorio y período histórico; sin embargo, esto no supone un obstáculo desde el prisma de su tutela. De hecho, la lista del artículo 21.1 CDFUE no es, pues, un *numerus clausus*, sino una lista abierta – que no se agota en sus propios términos – sino que admite la acumulación o inclusión de nuevos estereotipos y prejuicios, puesto que está precedida por la locución “en particular”.

Pensemos que, tras las declaraciones de derechos humanos de ámbito universal, cuando se pone el foco en esa universalidad, afloran como grupos vulnerables, colectivos de personas con dificultades específicas derivadas de sus características grupales, para ejercer esos derechos a los que se ha dotado de ámbito subjetivo de aplicación universal. No es suficiente, pues, con que todas las personas sean titulares de derechos humanos universales, sino que se requiere que puedan ejercerlos en condiciones de igualdad<sup>20</sup>.

### **3. Particular vulnerabilidad cualitativa y cuantitativa de la mujer: una perspectiva interseccional**

La participación equilibrada entre hombres y mujeres en los diferentes espacios de la vida social, lo cual incluye el ejercicio de una profesión, es fundamental para alcanzar una transformación de todos aquellos procesos que requieren ajustes coherentes con la igualdad, el goce de derechos y el ejercicio de las libertades. Sin embargo, la realidad aún no es esa. Desde algunos enfoques se piensa que basta con una participación igualitaria de hombres y mujeres para garantizar una presencia cualitativa de ambos géneros, pero una cuota numérica no es suficiente. Una presencia cualitativa de la mujer requiere que ésta tenga la capacidad de representar efectivamente la pluralidad de visiones en el debate, sobre todo, en los espacios de toma de decisiones relativos a cambios estructurales en la sociedad.

Históricamente, de entre las causas de discriminación, la sufrida por las mujeres es la más antigua y persistente en el tiempo y la más extendida en el espacio, a la par que la más versátil en sus manifestaciones, la más relevante desde una perspectiva cuantitativa y la más primaria, por cuanto

---

<sup>19</sup> P. TRINIDAD NÚÑEZ, *La evolución en la protección de la vulnerabilidad por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos*, en *Revista Española de Relaciones Internacionales*, 2012, n. 4, p. 128.

<sup>20</sup> *Ibidem*, p. 127.

que tiene la capacidad de sumar otras causas postergadoras con singular manifestación peyorativa en las relaciones laborales: acceso al empleo (procedimientos de reclutamiento y selección), ejecución del contrato de trabajo (clasificación profesional, promoción y formación profesional o retribución) y extinción de la relación laboral (señaladamente en los casos de despido)<sup>21</sup>. Las mujeres saben que ser madres las penaliza, por ello, se deben enfrentar a la difícil decisión de elegir entre tener hijos o ascender en su carrera. En concreto, el mercado laboral castiga a las mujeres que deciden ser madres con una reducción del 11,4% de sus ingresos durante el primer año tras el nacimiento de sus hijos, una caída que llega al 33% al cabo de una década<sup>22</sup>.

Lo expuesto supone tanto una diferencia de trato (sexo) como una diferencia de estado (género) derivada de la subordinación de las mujeres con respecto a los hombres a causa de prejuicios de género. A la luz de esta realidad tan adversa, una de las principales preocupaciones legislativas ha sido la de crear un estándar mundial de tutela partiendo de la premisa realista de que la verdadera discriminación que sufren las mujeres es estructural y no puntual. Es más, la forma de discriminación laboral más grave en España es la que distingue entre hombres y mujeres, de ahí que se hayan tomado medidas legislativas muy severas basadas en el principio de igualdad *ex* artículo 14 CE<sup>23</sup>. Además, en tanto que la integración gradual de la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación supone un cambio muy determinante en nuestra sociedad, la inicial atención a la discriminación por razón de sexo y la relevancia de su tratamiento normativo y jurisprudencial, ya no sólo interno, sino, multinivel, no ha sido superado por ninguna otra<sup>24</sup>.

Pero la formulación y desarrollo de esta figura jurídica responde a la necesidad básica de eliminar las desigualdades tomando en consideración que, en la mujer, tienen un efecto, además, pluridiscriminatorio. Ello exige

---

<sup>21</sup> F. VALDÉS DAL-RE, *Del principio de igualdad formal al derecho material de no discriminación*, en F. VALDÉS DAL-RE, B. QUINTANILLA NAVARRO (dirs.), *Igualdad de género y relaciones laborales*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008, p. 30.

<sup>22</sup> Según recoge el informe *The Child Penalty in Spain* del Banco de España, publicado en mayo de 2021.

<sup>23</sup> Como señala el TC: «la prohibición de discriminación por razón de sexo tiene su razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la población femenina, singularmente en el ámbito del empleo y de las condiciones laborales, situación que se traduce en dificultades específicas de la mujer para el acceso al trabajo y su promoción dentro del mismo».

<sup>24</sup> J.L. MONEREO PÉREZ, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, G. RODRÍGUEZ INIESTA, *Contribuyendo a garantizar la igualdad integral y efectiva: la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2022, n. 4, p. 13.

integrar la perspectiva interseccional en el tratamiento de la discriminación por género, esto es, la interacción simultánea de varias diferencias humanas según género, raza/etnia, clase, religión, orientación sexual, edad, capacidad, ciudadanía, identidad nacional, contexto geopolítico o condiciones de salud, por cuanto que sitúa a la mujer en el plano de la discriminación múltiple y la máxima vulnerabilidad social y laboral.

Aquí, la intervención del TJUE ha sido determinante sentando doctrina en cuestiones varias como, por ejemplo, discriminación indirecta por razón de género<sup>25</sup> y sexo, y discriminación salarial<sup>26</sup>. Recordemos que la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, prohíbe toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos en relación con las condiciones de empleo y de trabajo, despido, así como las de retribución de conformidad con lo establecido en el artículo 141 del Tratado.

Mientras tanto, en el ámbito interno, el punto de partida de nuestros tribunales a la hora de construir una doctrina sobre discriminación directa o indirecta en las relaciones laborales, ha sido establecer una clara diferenciación entre el Pº de Igualdad<sup>27</sup> y la prohibición de discriminación<sup>28</sup>, para después proceder a categorizar uno y otro tipo de discriminación<sup>29</sup>. Entre los supuestos típicos de discriminación laboral directa se encuentran los de salarios diferentes, despidos por embarazo, diferentes contratos, tratamientos desfavorables en el desarrollo de la relación laboral por embarazo o maternidad<sup>30</sup>, negativa al disfrute de las vacaciones tras la maternidad por superarse el periodo anual máximo previsto legalmente<sup>31</sup>;

---

<sup>25</sup> STJUE 17 junio 1998, asunto C-243/95, *Hilly y Stapleton c. The Revenue*.

<sup>26</sup> STJUE 27 mayo 2004, asunto C-285/02, *Edeltraud Elsner-Lakeberg c. Land Nordrhein-Westfalen*; STJUE 26 junio 2001, asunto C-381/99, *Brunnhofer c. Bank der österreichischen Postsparkasse AG*; STJUE 6 diciembre 2007, asunto C-300/06, *Ursula Voß c. Land Berlin*; STJUE 28 julio 2016, asunto C-423/15, *Nils-Johannes Kratzer y R+V c. Allgemeine Versicherung AG*.

<sup>27</sup> SAN 198/2018, de 18 de diciembre.

<sup>28</sup> STS 14 mayo 2014; STC 62/2008; STC 17 mayo 2000 (rec. 4500/2000); STC 23 septiembre 2003 (rec. 786/2002); STC 9 marzo 2005 (rec. 31/2004); STC 7 julio 2005 (rec. 101/2004); STC 8 mayo 2006 (rec. 179/2004); STC 21 diciembre 2007 (rec. 1/2007); STC 14 enero 2008 (rec. 143/2008); STC 11 noviembre 2008 (rec. 120/2007); STC 12 abril 2011 (rec. 136/2010); STC 19 abril 2011 (rec. 16/2009); STC 18 julio 2011 (rec. 133/2010).

<sup>29</sup> STC 240/1999, de 20 de diciembre.

<sup>30</sup> STC 161/2004, de 4 de octubre; STC 182/2005, de 4 de julio.

<sup>31</sup> STC 324/2006, de 20 de noviembre.

cambios de puesto injustificados<sup>32</sup>; o no renovación de un contrato temporal por estar embarazada la trabajadora<sup>33</sup>.

Todo ello significa, en suma, que ser mujer representa una agravante cualificada que multiplica *per se* las dificultades a las que se enfrentan los hombres que quieren acceder al mercado de trabajo y/o mantenerse dentro. En este complejo escenario concurren tres puntales, cuya actuación conjunta es determinante para encontrar soluciones. En primer lugar, las empresas, por su papel para lograr la igualdad salarial, pero no sólo<sup>34</sup>. En segundo lugar, la negociación colectiva, en tanto que herramienta óptima para luchar contra la discriminación y transversalizar el Pº de Igualdad, en el sentido de los artículos 85.1 ET y 45.1 de la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIMH), y/o en el marco de la negociación de los planes de igualdad.

Con todo, el dato preocupante llega tras el análisis de los procesos de negociación y de los convenios colectivos que derivan de los mismos<sup>35</sup>, por cuanto que indican que en la propia negociación colectiva existen discriminaciones, como reflejo de la sociedad machista en la que tiene lugar. En este sentido, las principales carencias son escasa participación femenina en las mesas de negociación, falta de formación de las personas que negocian, relegación de la igualdad como un tema menor frente a otros temas como el salario, y prejuicios y estereotipos de género<sup>36</sup>. Por último, y, en tercer lugar, las políticas públicas en materia laboral mediante la implementación de medidas efectivas que equilibren la balanza.

### 3.1. Mujeres jóvenes

Si bien podría pensarse que la edad no es un vector novedoso ni original, sí nos va a permitir identificar los grupos poblacionales en

---

<sup>32</sup> STSJ Cataluña 3440/2022, de 13 de junio.

<sup>33</sup> STC 173/1994, de 7 de junio; STC 17/2003, de 30 de enero; STC 175/2005, de 4 de julio; STC 74/2008, de 23 de junio.

<sup>34</sup> Vid. FORÉTICA, *El rol empresarial e la brecha de género. Claves de la contribución empresarial a la igualdad*, 2019, pp. 27-33.

<sup>35</sup> A. GARRIGUES GIMÉNEZ, *La quimera de la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo: inercias, resistencias e impermeabilidad de la negociación colectiva a la quiebra de los roles de género en la clasificación profesional (a modo de presentación)*, en A. GARRIGUES GIMÉNEZ (coord.), *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva un análisis multi e intersectorial*, Reus, 2017.

<sup>36</sup> Vid. RED DIE, "La igualdad de género en la negociación colectiva". *Informe de la VIII Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" Red DIE. Sevilla, 3 de diciembre de 2018*, 2018, p. 5.

situación de mayor vulnerabilidad a la hora de conseguir su integración en un mercado de trabajo globalizado, cambiante y, por ende, cada vez más exigente. Este factor puede afectar tanto a personas jóvenes como a mayores. Los primeros, por la falta de experiencia; los segundos, porque resultan más costosos para las empresas<sup>37</sup>. Y, aunque la discriminación por edad ha estado vinculada tradicionalmente con las personas mayores, la tendencia contraria, que afecta a los más jóvenes, suele ser una práctica más aceptada.

En concreto, los jóvenes son víctimas de un modelo de flexibilidad laboral que conlleva precarización con efectos devastadores que los marginan y excluyen del empleo. Su importancia es extrema dado que su trayectoria laboral es muy sensible al ciclo económico y, por tanto, son los más expuestos a los efectos adversos del mercado de trabajo. La situación ha empeorado con el paso de los años y podemos decir que hoy es crítica<sup>38</sup>.

Los datos hablan por sí solos. Entre los años 2008 y 2019, España ha experimentado un descenso drástico de su población joven (personas de hasta 25 años)<sup>39</sup>, y, hoy día, en el país hay 3,8 millones de jóvenes entre 19 y 24 años, de los cuales un 55% tiene problemas laborales severos. Expresado, en otros términos, el contexto económico y laboral puede propiciar el constante proceso discriminatorio de un joven desde su inicio hasta su plena integración en el mercado de trabajo, especialmente, si es mujer, cuando se está inmerso en un escenario caracterizado por:

- *altas tasas de paro*. En 2021, la tasa de paro de los hombres menores de 25 años (34,1) es la más alta de todos los países de la UE-27 y superior al doble de la media de UE-27 (16,5). La de las mujeres es de 35,6 y ocupa el segundo lugar más alto, por debajo de Grecia (40,9) y más del doble de la media de UE-27 (16,7). Con todo, la tasa de paro juvenil en España para los jóvenes de 16 a 24 años<sup>40</sup>, referidos al primer trimestre de 2022, disminuye en 0,5 puntos, hasta 30,2%, pero vuelve a subir en 2023<sup>41</sup>;
- *caída generalizada del poder adquisitivo de este colectivo*. Según los datos del INE el ajuste salarial durante la crisis se ha concentrado entre la

---

<sup>37</sup> M. AGÍS DASILVA, *Discriminación por edad en el empleo y la ocupación desde la perspectiva del Derecho Europeo*, en M.B. CARDONA RUBERT, F. FLORES GIMÉNEZ, J. CABEZA PEREIRO (coords.), *Edad, discriminación y derechos*, Aranzadi, 2019.

<sup>38</sup> OIT, *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2013. Una generación en peligro*, 2013.

<sup>39</sup> Vid. MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL, [Informe Jóvenes y mercado de trabajo](#), Informe Jóvenes, 2019, n. 20, p. 3.

<sup>40</sup> Cfr. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, [Informe Jóvenes y mercado de trabajo](#), Informe Jóvenes, 2022, n. 35, p. 10.

<sup>41</sup> Vid. OBSERVATORIO DE LA JUVENTUD EN ESPAÑA, [Cifras Jóvenes. Paro registrado. Avance resultados. Jóvenes 16-24 años](#), 2023.



población joven, de modo que uno de cada tres jóvenes en España cobra menos de los 14.000 euros de salario mínimo de convenio<sup>42</sup>. En las mujeres, cuatro de cada diez percibieron un sueldo inferior a 1.230,9 euros, frente a dos de cada diez varones, y en los jóvenes menores de 25 años el porcentaje que cobra menos de 1.230,9 euros al mes alcanza el 66,2%;

- *brecha salarial por edad y por sexo*. En concreto, los menores de 25 años cobran la mitad que el resto de asalariados, con un sueldo medio que ronda los 11.568 euros<sup>43</sup>. Y, asimismo, según los últimos datos publicados por el INE<sup>44</sup>, en el rango de 25 a 34 años, la brecha salarial entre mujeres y hombres es de 4,6%;
- *alta temporalidad*. En el cuarto trimestre de 2023, la tasa de temporalidad entre los jóvenes de 16 a 24 años se sitúa en el 44,8%, lo que supone una variación con el trimestre anterior de -6,2 puntos y -5,9 puntos en términos interanuales. En el último año ha aumentado en 2,5 puntos, respecto a 2019. En el caso de los jóvenes de hasta 24 años con contrato temporal, el nivel de involuntariedad en España (44,2%) es muy elevado en comparación con la Eurozona (16,5%) de acuerdo con los últimos datos de Eurostat disponibles para el conjunto de la UE, relativos a 2022. En el periodo 2007/2022 la tasa de temporalidad involuntaria disminuyó 13,6 puntos en España y 12,1 puntos en la Eurozona<sup>45</sup>.

Ello justifica que haya un interés y una tendencia jurídico-legal en precisar subjetiva y sectorializadamente por colectivos las políticas activas de empleo y sus destinatarios principales<sup>46</sup>; se viene a concretar así la propensión por la que la política activa de empleo ha evolucionado y pasado de tener un carácter general e indiferenciado a otro concreto y selectivo por grupos atendiendo a las dificultades de su empleabilidad e inclusión en el mercado de trabajo<sup>47</sup>. Podría decirse que en España vivimos en una sociedad que acepta implícitamente una exclusión social enfocada hacia el

---

<sup>42</sup> Cfr. CCOO, *Informe #GeneraciónMÓVIL. Una radiografía de la juventud y 10 ejes de trabajo*, 2018.

<sup>43</sup> Vid. UGT, *Análisis de la precariedad en el empleo juvenil*, 2017, p. 14 ss.

<sup>44</sup> INE, *Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora*, en [www.ine.es](http://www.ine.es), 23 febrero 2021.

<sup>45</sup> Vid. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *Informe Jóvenes y mercado de trabajo. 2023 T 4*, Informe Jóvenes, 2024, n. 40, pp. 19-20.

<sup>46</sup> S. OLARTE ENCABO, *Políticas de empleo y colectivos con especiales dificultades. La subjetivación de las políticas activas de empleo*, Aranzadi, 2008, pp. 19-20.

<sup>47</sup> O. MOLINA HERMOSILLA, C. MOLINA NAVARRETE, *Más acá y más allá del trabajo: comentario a la Ley 56/2003, de Empleo*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2004, n. 251, pp. 42-43.

colectivo juvenil. Los déficits de empleos para los jóvenes se originan en factores de oferta (déficit de pertinencia de la educación) y demanda (las regulaciones laborales discriminan a los jóvenes). Por ello, las propuestas de políticas deben tender a corregir de manera coherente e integral las deficiencias en ambas dimensiones.

### 3.2. Mujeres maduras y paradas de larga duración

Desde la vertiente discriminatoria que tiene su causa en la edad, pueden identificarse tres colectivos: los jóvenes, las personas de mayor edad (próximas o en edad de jubilación) y los que podríamos llamar expulsados del mercado laboral: parados de muy larga duración mayores de 45 años<sup>48</sup>.

Crece, por tanto, la preocupación por la discriminación de los trabajadores maduros en cuanto que su edad supone un factor de exclusión social<sup>49</sup>, con dos claras vertientes a considerar. Por una parte, la percepción de la mayor edad en el perfil del trabajador se ha valorado negativamente en nuestra sociedad occidental, con muchísimos prejuicios y estereotipos, tanto desde el punto de vista de la empresa, como también desde el punto de vista del trabajador que espera su salida a una edad no muy avanzada y con una renta suficiente. Por otra, la evolución demográfica, dado que, según un informe de Eurostat, en el año 2060 un tercio de la población europea la conformarán personas mayores de 65 años, de las cuales, un elevado porcentaje no tendrá formación alguna en nuevas tecnologías.

La edad es pues un factor transversal, que sirve de referente para clasificar a los trabajadores en grupos de acuerdo a sus necesidades, y para identificar a colectivos vulnerables, entre los que se encuentran los trabajadores mayores (55-65 años). Vulnerabilidad que, en este caso, viene dada, históricamente, por el tipo de paro (larga duración) y el trato discriminatorio que han sufrido, y, recientemente, por su situación de aislamiento en la burbuja tecnológica que los aleja, todavía más, de una posibilidad de integración social, abriendo una clara brecha digital generacional<sup>50</sup>. De modo que la problemática del paro de larga duración, el edadismo, el estigma de la sobrecualificación o la falsa creencia de que el profesional maduro tiene más dificultades para relacionarse con la

---

<sup>48</sup> M.L. RODRÍGUEZ COPÉ, *Medidas de políticas de empleo dirigidas a colectivos específicos en la etapa de recuperación económica? La inclusión activa como paradigma*, en *Temas Laborales*, 2017, n. 137, p. 132.

<sup>49</sup> J. CABEZA PEREIRO, *Trabajo de mayores y discriminación por edad*, en *esta Revista*, 2022, n. 3.

<sup>50</sup> J.M. ROLDÁN CONESA, *Trabajadores maduros la era digital y la edad como motivos de discriminación social y laboral*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2022, n. 5.

tecnología, constituyen lastres demasiado pesados para un colectivo que se siente prematuramente apartado del mercado laboral de manera injusta, y que en la actualidad representa un cuarto de la cifra total de desempleados en España (25,16%).

La “brecha generacional” proyecta así sus efectos de forma importante sobre el mercado de trabajo, teniendo en cuenta el avance de internet en los procesos de búsqueda de empleo, lo que hace del factor tecnológico vinculado a la edad una vía de discriminación y de desventaja social y laboral<sup>51</sup>. De hecho, más de un tercio de los candidatos a nivel mundial (34%) cree que la discriminación por edad es uno de sus mayores desafíos de su carrera.

No es necesario decir que la brecha de género también está presente aquí y, en estas edades, las mujeres son las que más dificultades tienen para reincorporarse al mercado de trabajo. Ellas superan en un 26% a los hombres en la misma situación. En el primer trimestre de 2023 había 113.200 mujeres de 50 a 54 años paradas de larga duración, frente a 73.900 hombres en las mismas condiciones<sup>52</sup>. Los factores que más las penalizan para encontrar empleo son la edad, la falta de cualificación y asumir el cuidado de hijos y familiares.

Dado que estos factores tendrán a corto y medio plazo, distintas consecuencias tanto a nivel prestacional, asistencial, en materia de empleo, pero, sobre todo, en la proliferación de situaciones discriminatorias, surge la necesidad de superar los estereotipos que dan lugar a una concepción peyorativa de la edad basada, fundamentalmente, en la reducción de las capacidades físicas y mentales de estos trabajadores, razón por la que el envejecimiento activo constituye una parte esencial de la Estrategia Europa 2020<sup>53</sup>, cuyo éxito depende en gran medida de que se permita que las personas mayores contribuyan plenamente tanto dentro como fuera del mercado laboral.

---

<sup>51</sup> M. FERNÁNDEZ RAMÍREZ, *Las nuevas tecnologías y la incidencia en el empleo de los mayores*, en S. PERÁN QUESADA ET AL. (dirs.), *La protección de Seguridad Social a las personas mayores, retos para el siglo XXI. Estudio comparado de los países latinoamericanos y del sur de Europa*, Bomarzo, 2022, p. 563.

<sup>52</sup> Cfr. FUNDACIÓN ADECCO, *X Informe tu edad es un tesoro: Mayores de 55 años en el mundo laboral*, 2018, pp. 3-4.

<sup>53</sup> Comunicación de la Comisión EUROPA 2020. *Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, 3 marzo 2010, COM(2010)2020 final.

### 3.3. Mujeres con discapacidad

La mayoría de las preocupaciones en materia de derechos humanos relativas a las personas con discapacidad (PCD) han estado históricamente conectadas a la discriminación, tanto directa como indirecta y a la exclusión en casi todas las áreas de la vida, ya sea a causa de los prejuicios sociales, los problemas estructurales de la sociedad, o por sus propias deficiencias.

Según estimaciones de la OIT, las PCD representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80% están en edad de trabajar<sup>54</sup> y, para ellas, la forma más habitual de discriminación consiste en la negación de oportunidades, tanto en el mercado de trabajo como en el ámbito de la educación y la formación. Las tasas de desempleo para este colectivo alcanzan el 80% o porcentajes superiores en numerosos países en desarrollo y, además, cuando acceden a un trabajo, suelen verse atrapados en empleos con bajos ingresos, poco cualificados, con una protección social escasa o nula, o que incluso directamente no sean contratados. Laboralmente, pues, el impacto que sufren las PCD es doble y las variables que contribuyen a esta realidad, son múltiples. El tipo de discapacidad, el grado, el género, la pluridiscapacidad, o la inversión en capital humano influyen en la probabilidad de participar en el mercado de trabajo, ya sea de forma negativa o positiva<sup>55</sup>.

Se demuestra, en síntesis, que el mercado laboral es sexuado (pensado para los hombres) y, además, “capacista” (pensado para los capaces)<sup>56</sup>.

Actualmente, avanzamos hacia un modelo normativo de la discapacidad que se presenta como un nuevo paradigma de igualdad de oportunidades para las PCD. Precisamente, en el marco de la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020<sup>57</sup>, se ha diseñado un plan de acción para abordar las distintas situaciones de estas personas, que se centra en la supresión de barreras con el objetivo general de facilitar que puedan disfrutar de todos sus derechos y beneficiarse plenamente de la participación en la economía y la sociedad europeas, especialmente, a través del mercado único.

No obstante, y pese a que en los últimos años la legislación nacional y las políticas españolas han avanzado en tres ámbitos de suma importancia para las PCD como son, la situación de dependencia, la accesibilidad

<sup>54</sup> OIT, *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017*, 2015.

<sup>55</sup> V. RODRÍGUEZ ÁLVAREZ, B. CUETO IGLESIAS, *El trabajo de las personas con discapacidad ante la crisis*, en *Revista Internacional de Organizaciones*, 2013, n. 11, p. 6.

<sup>56</sup> L. SCUDIERI, L. GUAGLIANONE, R. ESCUDERO, C. CRESPO PURAS (comps.), *Inclusión socio-laboral de las mujeres con discapacidad*, Universidad Complutense de Madrid, 2019, p. 6.

<sup>57</sup> COM(2010)636 final.

universal y el empleo, es palpable el estancamiento del espacio social que ocupa este colectivo:

- niveles elevados de pobreza y exclusión derivados de situaciones prolongadas de desempleo, especialmente de los jóvenes que ni estudian ni trabajan, lo cual incrementa el riesgo de exclusión;
- falta de programas específicos para un nuevo perfil de personas que, sin estar todavía en riesgo de exclusión social, carecen de recursos económicos suficientes para hacer frente a los gastos cotidianos y no cuentan con las suficientes habilidades para afrontar su nueva situación;
- elevada incidencia del desempleo, el trabajo informal y la precariedad laboral en personas con baja formación y en grupos de población con mayor riesgo de exclusión especialmente PCD (pero también inmigrantes, población gitana, y personas trabajadoras mayores), con especial incidencia en las mujeres;
- déficits en la planificación de las políticas sociales, duplicidades entre administraciones, así como escasa coordinación con otros sectores de importancia estratégica para la lucha contra la pobreza y la inclusión activa, como empleo, vivienda y educación<sup>58</sup>.

### 3.4. Empleadas de hogar

En España la proporción de trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena es más o menos similar; en cambio, esta proporción difiere en gran medida en el colectivo de los empleados de hogar, puesto que las mujeres representan más del 95% de este colectivo. En consecuencia, se trata de un colectivo altamente feminizado y precarizado. Hay alrededor de 420.000 empleadas del hogar dadas de alta en la Seguridad Social, a las que hay que sumar al menos otras 165.000 que se estima trabajan sin contrato, en la economía sumergida y sin ningún derecho, son mayoritariamente extranjeras y muchas en situación irregular.

Nacionales o extranjeras, no existe ningún tipo de protección frente a la autoridad laboral, al realizarse el trabajo en domicilio privado. Cotizar, en este caso, no exime a las trabajadoras del hogar de otros problemas, como los bajos salarios que suelen estar por debajo del SMI o la sujeción a un régimen con las mismas obligaciones que el resto de personas trabajadoras, pero sin los mismos derechos. No gozan, en igualdad de condiciones, de

---

<sup>58</sup> Vid. *Análisis DAFO y Diagnóstico de necesidades. Objetivo Temático 9. Promover la inclusión social, luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación*, 2014, p. 3.

derechos básicos, tales como las vacaciones, la prevención de los riesgos laborales que permita asegurar su salud y seguridad en el empleo, o la posibilidad de recibir subvenciones, ayudas o indemnizaciones cuando acaban en su puesto de trabajo.

Más del 90% de las empleadas del hogar son mujeres; y la mayoría, extranjeras. Pero si nos fijamos en las que están dadas de alta en la Seguridad Social, las españolas representan algo más de la mitad; concretamente, el 56%. Ello significa que la precariedad recae con más intensidad en las mujeres de origen inmigrante. Su perfil es joven y, si nos detenemos en las que tienen contrato, observamos que su tasa de temporalidad roza el 65%. Aproximadamente, unas 630.000 empleadas domésticas cuidaron de todos en tiempos de pandemia, cuando la sociedad no podía permitirse prescindir de los cuidados.

Las trabajadoras domésticas no han cotizado por desempleo dado el carácter especial de su relación laboral. Así lo recoge, expresamente, la Ley General de la Seguridad Social en el apartado cuarto del artículo 251: «La acción protectora del Sistema Especial para Empleados de Hogar no comprenderá la correspondiente al desempleo». Sin embargo, el TJUE<sup>59</sup> ha concluido que la actual regulación del Sistema Especial para Empleados de Hogar español es discriminatoria por razón de sexo. Los magistrados europeos concluyen que la negativa del sistema legal en España, que rechaza al acceso al desempleo a estas casi 400.000 mujeres, va en contra de la Directiva europea de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social<sup>60</sup>.

El TJUE observa que, con arreglo a la normativa española, todos los trabajadores por cuenta ajena sujetos al Régimen General de la Seguridad Social, en el que está integrado el Sistema Especial para Empleados de Hogar, tienen derecho en principio a las prestaciones por desempleo. Se trata del único sector sin acceso a esta protección social básica, que las empuja a un numerosísimo grupo de mujeres a la precariedad y la pobreza. En consecuencia, la normativa nacional perjudicaría especialmente a las trabajadoras y entrañaría por tanto una discriminación indirecta por razón de sexo contraria a la Directiva, a menos que responda a un objetivo legítimo de política social y sea adecuada y necesaria para alcanzar dicho objetivo.

Once años después de su publicación, el Congreso ha ratificado el Convenio OIT n. 189 sobre trabajo decente las trabajadoras y trabajadores

---

<sup>59</sup> STJUE 24 febrero 2022, asunto C-389/20, *CJ c. Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*.

<sup>60</sup> Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.

domésticos, que equipara derechos laborales básicos del empleo doméstico con los del resto de trabajadores. La trascendencia de la ratificación de este Convenio es crucial, puesto que además de obligar al Estado a brindar condiciones de trabajo dignas para un sector concreto, reconoce la importancia de la contribución del trabajo doméstico a la economía mundial.

En rigor, su ratificación comienza con la aprobación del Real Decreto-Ley, de 6 de septiembre, de 2022, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar que trasvasa parte del contenido del Convenio. El texto, que constituye una norma histórica por cuanto que busca terminar con la discriminación que sufren muchas mujeres, ha sido elaborado en contacto con las organizaciones sindicales y las plataformas de las empleadas de hogar que reivindican esta norma desde hace décadas<sup>61</sup>.

Obviamente, la exclusión de la acción protectora al desempleo junto al hecho de que las empleadas del hogar tampoco pudieran cotizar por el Fondo de Garantía Salarial – viéndose excluidas de la posibilidad de recuperar sus salarios en supuestos de impago e indemnizaciones cuando el/la empleador/a resultaba insolvente – han resultado siempre especialmente llamativas desde un punto de vista interseccional, de género y de derechos humanos, en un sector afectado por enormes limitaciones para la Inspección de Trabajo al constituir el propio domicilio familiar de empleadoras/es.

El nuevo marco regulatorio intenta corregir y acabar con la infravaloración histórica de un trabajo desempeñado mayoritariamente por mujeres, que ha contribuido a la perpetuación de estereotipos y al agravamiento de la brecha de género. Se resuelve, por tanto, la equiparación con las personas trabajadoras por cuenta ajena tanto en el ámbito del sistema extintivo de la relación laboral como en el de la prestación por desempleo.

También se garantizará la protección de la seguridad y salud de las personas al servicio del hogar familiar equivalente a la de cualquier otra persona trabajadora, esencial no solo para asegurar la equiparación de condiciones que exige la normativa antidiscriminatoria de la UE y el Convenio OIT n. 189, sino también para garantizar el derecho constitucional a la salud que corresponde a todas las personas. Igualmente, se proporciona cobertura en el ámbito de la garantía salarial a las personas

---

<sup>61</sup> M.G. QUINTERO LIMA, *Las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 16/2022 de 6 de septiembre para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, y su impacto en las personas empleadoras*, en *IUSLabor*, 2022, n. 3.

trabajadoras del servicio doméstico, en los casos de insolvencia o concurso de las empleadoras (art. 2 RDL)<sup>62</sup>.

### 3.5. Mujeres migrantes

Los migrantes en busca de empleo suelen sufrir con especial dureza las recesiones económicas por razones diversas. Se les utiliza como un “amortiguador cíclico”, de modo que, suelen ser los últimos en ser contratados y los primeros en ser despedidos, al tiempo que, por lo general, sus vínculos laborales no están sujetos a normas, son precarios y se producen en sectores o actividades escasamente reguladas<sup>63</sup>.

Con frecuencia, hacen frente a una desigualdad de condiciones laborales, en particular, en materia de salarios, acceso al empleo y formación, condiciones de trabajo, seguridad social y derechos sindicales. Incluso, en ciertas naciones la diferencia salarial según el origen puede rebasar el 40%, además de que el 27% de los migrantes tiene contratos temporales y el 15% trabaja a tiempo parcial<sup>64</sup>.

Para el caso específico de las trabajadoras migrantes, son las divisorias sociales de género, clase, origen nacional, raza, etnicidad o religión, así como la condición jurídica de extranjeras, las que inciden directamente en su vida cotidiana e influyen de manera determinante en su acceso a derechos y oportunidades, así como a las situaciones de privilegio o de exclusión que se derivan<sup>65</sup>. Afrontan doble discriminación y ganan una media del 21% menos. Además, un alto porcentaje de este grupo de mujeres se concentra en el sector del empleo doméstico, notable por su precariedad y que, en ocasiones, lleva a las trabajadoras a situaciones de abuso y maltrato. Y, recientemente, la crisis generada por la pandemia no sólo puso de manifiesto las desigualdades estructurales que existen en el sector laboral, sino que incluso contribuyó a exacerbar la brecha entre los trabajadores locales y los migrantes.

De manera tradicional, ha sido la OIT la que se ha encargado de la elaboración, adopción y supervisión de las normas internacionales de

---

<sup>62</sup> Que reforma el art. 33.2 ET.

<sup>63</sup> Cfr. *Migración, derechos humanos y gobernanza*, Manual para Parlamentarios, 2015, n. 24, p. 29.

<sup>64</sup> ONU, [Los trabajadores migrantes ganan en promedio un 13% menos que los nacionales](https://news.un.org/es), en [news.un.org/es](https://news.un.org/es), 14 diciembre 2020.

<sup>65</sup> L. OSO CASAS, S. PARELLA RUBIO, *Inmigración, género y Mercado de trabajo: una panorámica de la investigación sobre la inserción Laboral de las mujeres inmigrantes en España*, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2012, n. 1, p. 14.



trabajo con relación a estos trabajadores<sup>66</sup>. Asimismo, conviene recordar lo recogido por el CESE, en su dictamen de septiembre de 2006, cuando subrayaba lo siguiente<sup>67</sup>:

El empleo constituye una parte fundamental del proceso de integración, porque el empleo en condiciones decentes es la clave para la autosuficiencia económica de los inmigrantes, y favorece las relaciones sociales y el conocimiento mutuo con la sociedad de acogida (§ 8.2).

Finalmente, en cuanto a las condiciones de trabajo, el artículo 16 del Convenio Europeo relativo al Estatuto Jurídico del Trabajador Migrante de 1977 exige que los trabajadores migrantes autorizados a desempeñar un empleo disfruten de un tratamiento no menos favorable que el que se reserve a los trabajadores nacionales.

Según datos del gobierno, en España tenemos cerca de medio millón de inmigrantes irregulares que proceden de América Latina, y el mercado laboral español necesita que estos trabajadores de fuera de la UE trabajen de forma regular, ordenada y segura. De otro modo, el riesgo que se corre de no corregir normativamente esta realidad, es el de convertir en legal un estatus permanente de precariedad/temporalidad de estos trabajadores, creando un segmento de trabajo subsidiario y paralelo del autóctono.

Bajo esta premisa, se ha actualizado recientemente la normativa de extranjería<sup>68</sup>, al objeto de facilitar la contratación en países de origen y regularizar la situación de quienes ya están en España. El reto, ahora, es poner en marcha lo que recoge la letra escrita, porque en la gestión migratoria española una de las grandes debilidades sigue siendo las prácticas burocráticas que complican, sin necesidad, la vida de los inmigrantes y coadyuvan a la consolidación de escenarios discriminatorios.

### 3.6. Mujeres pertenecientes al colectivo LGTBI

Como toda discriminación, la sufrida por las personas LGTBI es resultado de prejuicios sociales que conducen a la estigmatización del

---

<sup>66</sup> Convenio n. 97 de 1949, sobre los trabajadores migrantes (revisado), Convenio n. 111 de 1958, sobre la discriminación (empleo y ocupación), Convenio n. 143 de 1975, sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), y todas las Recomendaciones que les son complementarias.

<sup>67</sup> Cfr. P. LÓPEZ PICH, *La política de integración de la Unión Europea*, en *Migraciones*, 2014, n. 22.

<sup>68</sup> Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.

correspondiente colectivo, colocándolo en una situación de desventaja social y, por ende, jurídica<sup>69</sup>.

La discriminación es múltiple en base a las circunstancias y la forma en la que se produce, pero se pone especialmente de manifiesto en los entornos laborales de modo que, a pesar de la existencia de disposiciones que prohíben la discriminación por motivos de orientación sexual en el lugar de trabajo, las personas LGTBI tienen más dificultades para promocionarse laboralmente. En concreto, el 7% afirma haber sufrido consecuencias laborales negativas (no ascender, no conseguir un aumento de sueldo, etc.) por ser LGTBI y el 2% perdió su trabajo por la misma razón<sup>70</sup>. Además, padecen el hostigamiento del entorno de trabajo lo que hace que, normalmente, oculten su orientación sexual<sup>71</sup>.

Para las mujeres lesbianas, al igual que las trans y las bisexuales, la situación es aún más grave, más dura. Para Amnistía Internacional, la prevalencia en la sociedad del sexismo y la homofobia hacen que las mujeres bisexuales y las lesbianas sean más vulnerables a la violencia, dada su doble condición de mujer y por tener una orientación sexual distinta a la socialmente considerada “normal”. Además, y por la misma razón, siguen siendo menos visibles en el entorno laboral que los hombres del colectivo; en el caso de las mujeres trans lesbianas<sup>72</sup>, por su identidad de género. Mujeres invisibilizadas que han sufrido discriminación en su entorno laboral o educativo, y otras que han ocultado su identidad lésbica con el objetivo de evitar el rechazo. Así, un 60% de las mujeres lesbianas invisibilizadas han sufrido discriminación en el ámbito laboral, mientras que un 58,8% de las mujeres que trabajan en un entorno laboral homófobo no han revelado ser lesbianas<sup>73</sup>.

El techo de cristal de estas mujeres, que les impide llegar a posiciones directivas en las empresas, es conocido y se cuantifica. Si en las cúpulas de

---

<sup>69</sup> J.M. MORALES ORTEGA, *Medidas empresariales de diversidad e inclusión para el colectivo LGTBI: Un análisis jurídico laboral*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 2022, n. 1, p. 221.

<sup>70</sup> Vid. J.I. PICHARDO GALÁN (coord.), *Guía ADIM LGBT+. Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones*, Universidad Complutense de Madrid, 2019, p. 9 ss.; C. RUIZ CÓRDOBA, *La situación actual del Colectivo LGTBI en España. Un análisis legislativo de los derechos reconocidos y la protección de víctimas de discriminación por orientación sexual y/o identidad o expresión de género*, en *Ehquidad*, 2021, n. 16, p. 145.

<sup>71</sup> OIT, [La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT](#), 2015, p. 2.

<sup>72</sup> B. BOHÓRQUEZ ESPINEL, M. CASTRO LÓPEZ, *Discriminación de mujeres Trans en el ámbito laboral*, en *Poliantea*, 2021, n. 29, pp. 31-39.

<sup>73</sup> Cfr. UGT, *Hacia centros de trabajo inclusivos. Discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023. Retos y soluciones. II Edición del Estudio sobre las personas LGTBI en el Empleo en España*, 2023.

las empresas hay personas del colectivo LGTBI, especialmente lesbianas, es porque lo ocultan. Por ello, sólo el 28% de los jóvenes (hombres o mujeres) que llega a un entorno laboral desvela su orientación sexual; prefieren no decirlo para no ver truncada su carrera profesional. El porcentaje es inferior al de la media de trabajadores que está en el 38%; el 62% restante prefiere no revelar cuál es su orientación sexual. Asimismo, se constata que casi el 60% de los *millennials* LGBTI que hace pública su orientación sexual vuelve a ocultarla cuando inicia su carrera profesional. Se trata de un comportamiento debido, en gran medida, al rechazo y a las actitudes poco inclusivas muy frecuentes aún en el puesto de trabajo<sup>74</sup>.

Con todo, y como se ha referido *supra*, dentro del colectivo LGTBI, las mujeres lesbianas tienen su propia realidad laboral discriminatoria, en buena parte provocada porque «han sido incluidas en el grupo de los hombres gays, produciendo que no solo se hayan invisibilizado las violaciones de los derechos de estas mujeres, sino que haya impedido analizar cómo en ellas confluyen los abusos derivados de cuestiones de género u orientación sexual y cómo enfrentan formas específicas de persecución frente a la de los hombres homosexuales»<sup>75</sup>. Cada una de las identidades es discriminada de distinta manera, y lo que descubrimos en el trabajo es que, más que por orientación sexual, se discrimina por identidad de género. Si bien alrededor del 60% de las lesbianas se descubren como tales en su ámbito personal, solo el 35% se atreve a hacerlo también en el ámbito laboral. Y, según datos relativos a la discriminación laboral percibida, el mayor porcentaje es el de las mujeres lesbianas (15%), seguidas de personas bisexuales (13%), siendo los hombres gays los que presentan menores porcentajes (8%). Aunque, definitivamente, en el lado más vulnerable están las mujeres trans, pues, 1 de cada 3 se ha sentido discriminada en su trabajo<sup>76</sup>. Cuatro de cada diez personas trans aseguran que han sido rechazadas en entrevistas por ello<sup>77</sup>.

A mayor abundamiento, la búsqueda de soluciones para atajar esta situación exigiría realizar un censo de la población de mujeres LGTBI lo que, no solo en España, sino en cualquier país, es casi misión imposible. De igual forma, cualquier investigador que desee realizar un estudio demográfico se encontrará con dificultades diversas, de las que podemos subrayar dos: problemas metodológicos, o lo que es lo mismo, cómo, cuándo y dónde realizar los muestreos, y, sobre todo, el miedo a la

<sup>74</sup> Cfr. Ó. MUÑOZ (dir.), *La diversidad LGBT en el contexto laboral en España*, Mpátika, 2019.

<sup>75</sup> J.I. PICHARDO GALÁN, *Mujeres lesbianas y derechos humanos*, en V. MAQUIEIRA D'ANGELO (coord.), *Mujeres, globalización y derechos humanos*, Universitat de València, 2010, p. 379.

<sup>76</sup> Cfr. Ó. MUÑOZ (dir.), *op. cit.*

<sup>77</sup> Así lo pone de manifiesto el informe UGT, *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTB en el ámbito laboral en España*, 2020, p. 16 ss.

estigmatización que podría llevar a las encuestadas a falsear las respuestas.

Las últimas décadas han supuesto un avance en los derechos y la protección legal de las personas LGTBI<sup>78</sup>. En este sentido, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, prohíbe la discriminación directa o indirecta por motivos de orientación sexual, religión o convicciones, edad y discapacidad en el ámbito del empleo, la ocupación y áreas relacionadas, como la formación profesional y la afiliación en una organización de trabajadores o de empresarios. Cabe citar el proyecto PRIDE (OIT) que lleva a cabo investigaciones sobre la discriminación de personas trabajadoras lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGBT) en todo el mundo y pone de relieve las buenas prácticas que promueven una inclusión significativa<sup>79</sup>. Asimismo, la Red Empresarial española por la Diversidad y la Inclusión LGBTI (REDI).

En cuanto a la legislación española, ciertamente somos uno de los referentes a nivel mundial de derechos LGTBI, no solo por lo que se refiere al matrimonio igualitario o la adopción (reforma Código Civil 2005), sino contra cualquier tipo de discriminación como bien recoge el artículo 14 CE, artículo 510 apartado 2 del Código Penal o el 22 en referencia a los delitos de odio, el artículo 4 ET, o el artículo 14 del Estatuto del Empleado Público.

Pese a los logros, no podemos decir que los prejuicios y la discriminación contra la comunidad LGTBI estén erradicados, ni que la igualdad real se haya conseguido.

Recientemente, un nuevo paso de calado ha sido la aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. El texto establece los principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas frente a cualquier forma de discriminación. Además, la Disposición final 14ª modifica once artículos del ET. La Exposición de Motivos indica que la reforma consiste en introducir la cláusula de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual y características sexuales. Con el mismo fin, la Disposición final 15ª modifica el TR de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

---

<sup>78</sup> M.T. VELASCO PORTERO, *Libertad de expresión y prohibición de discriminación en el ámbito de empleo y la ocupación por razón de orientación sexual*, en *Temas Laborales*, 2020, n. 153, pp. 237-244; Y. CANO GALÁN, *Igualdad y no discriminación por orientación sexual e identidad de género*, en M.E. CASAS BAAMONDE, R. GIL ALBURQUERQUE (dirs.), *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Francis Lefebvre, 2019.

<sup>79</sup> Vid. OIT, [La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT](#), cit.

Incluye entre las posibles causas de discriminación de los trabajadores por cuenta ajena la “orientación e identidad sexual”, la “expresión de género” y las “características sexuales”. Impone a las empresas de más de 50 trabajadores la obligación de contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que introduzca un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. No obstante, y una vez más, se erige fundamental el papel de la empresa y del sindicato, negociando protocolos que detecten y corrijan estas situaciones, incluyendo medidas en los convenios colectivos y planes de formación y concienciación dentro de las empresas que hagan que esos espacios que son hostiles o se perciben así, sean espacios seguros.

#### 4. Presupuestos para un viraje inclusivo de la digitalización laboral

El acceso de la mujer al trabajo fuera del hogar y a los estudios superiores es el fenómeno social más significativo del mundo del trabajo actual que ha transformado las estructuras sociales, de trabajo y jurídicas a nivel mundial<sup>80</sup>. Esta mayor participación de la mujer ha evolucionado desde la tolerancia a la promoción por parte de los Estados, a través de la cual se busca resolver la injusticia de sistemas de trabajo que niegan la igualdad de oportunidades a la mujer.

A su vez, el tránsito a una era tecnológica y las cambiantes necesidades de habilidades en la actual economía digital han generado nuevas oportunidades, pero también nuevos desafíos a las mujeres que desean ingresar o mantenerse en el mercado de trabajo. No puede ignorarse el papel fundamental de la tecnología y la innovación como aceleradores de la igualdad de género, pero, en esa medida, tampoco hay duda en cuanto a que el uso de las tecnologías, la conectividad, la alfabetización digital, la educación, el aprendizaje de nuevas competencias y destrezas, así como los procesos de reciclaje profesional, son *conditio sine qua non* para lograr el desafío de una igualdad real.

Ahora bien, en líneas generales, las mujeres tienen más difícil que los hombres no solo el acceso al mercado de trabajo, sino también a una formación que las capacite profesionalmente<sup>81</sup>. Esta situación se intensifica

---

<sup>80</sup> M. ALONSO OLEA, *El trabajo de la mujer en el derecho español*, en *Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*, 1995, n. 72.

<sup>81</sup> FUNDAE, *op. cit.*, pp. 3-4.

cuando se trata de mujeres en dificultad social (inmigrantes, mayores de 45 años, víctimas de violencia de género, entornos sociales desestructurados, etc.). Para todas ellas, la imposibilidad o dificultad de acceso a un empleo frustra de raíz el tener o recuperar su autonomía personal y su independencia. Además, en muchos casos, a la falta de formación o capacitación profesional se añaden barreras psicológicas como un deterioro de la autoestima y la confianza en sí mismas, la infravaloración de las propias capacidades y posibilidades y la percepción de incapacidad para hacer frente a la situación<sup>82</sup>.

Recientemente, Naciones Unidas, en el marco de 67ª sesión de la Comisión sobre el Estatus Jurídico y Social de la Mujer (CSW67), ha hecho un llamamiento a reflexionar sobre una de las brechas que se puso en mayor evidencia durante la pandemia por la Covid-19: la brecha digital de género. Esta brecha incluye no sólo la diferencia entre hombres y mujeres en el acceso a internet y uso de dispositivos digitales como teléfonos, ordenadores o tablets, sino también, en la producción y acceso a contenidos, así como en las habilidades tecnológicas con las que contamos para ello. La Comisión expresó, también, su preocupación por los escasos avances en la reducción de la brecha de género en el acceso y el uso de las tecnologías. En suma, la balanza se inclina en negativo para las mujeres y puede empeorar si se tienen en cuenta otras variables como el lugar de nacimiento, la edad, la orientación sexual, el color, etc.

En España, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, reconoce en la exposición de motivos «la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito de la inteligencia artificial y mecanismos de toma de decisión automatizados»; sin embargo, su articulado no contiene ninguna mención expresa que abarque la igualdad de trato y no discriminación frente a las inteligencias artificiales en su ámbito subjetivo<sup>83</sup>. La exclusión digital que experimentan millones de mujeres y niñas tienen un impacto económico y social en sus vidas y en el desarrollo de nuestras sociedades, y su inclusión sin una mirada de género solo replicará las desigualdades presentes fuera de la virtualidad.

---

<sup>82</sup> Cfr. M. GUTIÉRREZ, *Sesgos de género en los algoritmos: un círculo perverso de discriminación en línea y en la vida real*, en [www.eldiario.es](http://www.eldiario.es), 7 febrero 2021.

<sup>83</sup> J.I. PÉREZ LÓPEZ, *Inteligencia artificial y contratación laboral*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2023, n. 7.

#### 4.1. La necesaria formación tecnológica capacitante

Según los últimos estudios e informes<sup>84</sup>, el desajuste entre las competencias generadas por el sistema educativo (formación excesivamente especializada, basada en el aprendizaje memorístico y la competencia entre distintos campos del saber) y las necesidades del mercado de trabajo (capacidad de generar ideas nuevas y resolver problemas no predecibles, pensamiento crítico y complementariedad entre distintos campos del saber) constituye uno de los principales problemas de la economía española. Esto se agrava por la continua pérdida de talento femenino, más flexible y colaborativo que, o bien no accede a estos puestos, o cuando lo hace abandona después de un tiempo por las condiciones que se encuentra en los sectores productivos vinculados a estos puestos<sup>85</sup>.

Solo una adecuada formación educativa permite a las personas adquirir habilidades para la construcción de valoraciones críticas sobre el mundo que las rodea, siendo éste un requisito elemental para la formación de opiniones propias y desarrollar la capacidad de exponerlas. Pese a ello, el nivel de analfabetismo femenino a nivel mundial sigue siendo mucho más alto que el de los hombres<sup>86</sup>. La [Ficha Informativa n. 38](#) del Instituto de Estadística de la Unesco de septiembre del año 2016, emitida por el 50 aniversario del Día Internacional de la Alfabetización, señala que si bien la alfabetización ha sido una prioridad en la agenda de desarrollo durante las últimas décadas, los datos más recientes de esta Organización<sup>87</sup> demuestran que 127 millones de niñas en edad de cursar educación primaria y secundaria no asisten a la escuela; y 758 millones de adultos aún carecen de competencias básicas de lectura y escritura, de los cuales las dos terceras partes son mujeres, es decir, 479 millones.

Este muro educativo invisible que discrimina y arrincona a gran parte de la sociedad, incrementa ahora su tamaño por efecto del analfabetismo digital. Así, la brecha tecnológica constituye una forma de pobreza y exclusión sociolaboral que priva a una parte de la ciudadanía, especialmente, mujeres, de recursos esenciales para desarrollarse y generar riqueza. Sobre

---

<sup>84</sup> Cfr. S. DE LA RICA, L. GORJÓN, A. VEGA, *Empleos y competencias del futuro en España*, COTEC, 2022.

<sup>85</sup> Vid. M. SÁINZ, L. ARROYO, C. CASTAÑO, *Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos*, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Igualdad, 2020, p. 19.

<sup>86</sup> INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE LA UNESCO, *50<sup>mo</sup> Aniversario del Día Internacional de la Alfabetización: Las tasas de alfabetización están en aumento pero millones de personas siguen siendo analfabetas*, Ficha Informativa del UIS, 2016, n. 38.

<sup>87</sup> Cfr. UNESCO, *Qué debemos saber acerca del informe mundial de la UNESCO sobre el abandono escolar por parte de los niños*, en [www.unesco.org](http://www.unesco.org), 7 abril 2022.

todo, tratándose de una brecha cuyo cierre exige poseer conocimientos técnicos y competencias digitales a un cierto nivel, no accesibles para muchos, ya sea por razones económicas o adaptativas.

Es cierto que, en los últimos diez años, las mujeres han aumentado el uso de Internet, pasando de un 51,9% en 2008 a un 85,6% en 2018 reduciendo la diferencia entre hombres y mujeres de 8,1 puntos a 1 punto. Pero, la inclusión digital no consiste únicamente en el acceso a internet o los ingresos perdidos por falta de conocimientos digitales, también es el espacio digital que tienen las mujeres para expresarse y ejercer una ciudadanía activa. No podemos hablar de una transformación digital que sea inclusiva, si desde el inicio las mujeres están fuera de juego.

Mercado de trabajo, género y formación profesional (FP) constituyen un trinomio indisoluble en el que los cambios en uno inciden en los otros, y en el que los avances en la construcción del conocimiento en cada campo, interpela a los otros en un recíproco enriquecimiento<sup>88</sup>. Sin embargo, la participación de la mujer en la formación programada por las empresas sigue siendo menor a la de los hombres<sup>89</sup>; y en relación a los grandes sectores de actividad la formación se corresponde, en líneas generales, con la distribución del empleo femenino, es decir, con las actividades del sector terciario<sup>90</sup>.

Por su parte, en el ámbito de la FP, solo un 43% de estudiantes de ciclos formativos son mujeres. La brecha de género se mantiene aquí, pues si bien las chicas son mayoría<sup>91</sup>, se decantan por grados de educación y cuidados, por encima de las profesiones tecnológicas, aunque tengan más empleabilidad, de modo que sólo un 16% elige informática. El ciclo más demandado por las estudiantes es el de TS en Educación Infantil, donde ellas representan el 96% del total. A éste le sigue el ciclo de Técnico de Farmacia y Parafarmacia (87% de alumnado femenino), Cuidados Auxiliares de Enfermería (86% de mujeres), e Higiene Bucodental (84%).

En fin, el Gobierno ha convertido la FP en uno de los grandes ejes del PNRTR, de modo que, la modernización de las políticas activas de empleo, el desarrollo de los sistemas de formación continua de trabajadores, la acreditación de competencias laborales y el Plan Nacional de Competencias Digitales, serán cruciales para dotar a la sociedad española de instrumentos

---

<sup>88</sup> Vid. UNESCO, *Perspectiva de género en la formación profesional: el camino hacia la transversalidad e institucionalidad*, 2011, p. 2.

<sup>89</sup> Cfr. FUNDAE, *op. cit.*, p. 3.

<sup>90</sup> *Ibidem*, p. 11.

<sup>91</sup> Un 47,7% del total en Grado Superior y un 43,7% en Grado Medio, según el informe elaborado por el MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL, *Igualdad en Cifras MEFP 2021. Aulas por la igualdad*, 2021.



con los que pertrecharse frente a los retos de esta nueva era. Simultáneamente, la aprobación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación no solo supone una palanca para combatir la segregación, sino que se entrelaza con las políticas formativas. Muchos de estos cambios ya han empezado a acometerse, con lo cual toca, ahora, estar atentos a eventuales fisuras, incertidumbres y vacíos que puedan plantear.

#### 4.2. Perfiles académicos pendientes de conquista femenina

Los vínculos con el mercado han sido históricamente diferentes para hombres y mujeres, con consecuencias directas en sus preferencias, elecciones y comportamientos<sup>92</sup>, de modo que la conformación de la brecha de género se aprecia en la elección de estudios y materias por parte de chicos y chicas desde la educación secundaria post-obligatoria.

Bien es verdad que los niveles educativos de las mujeres españolas alcanzan cotas de formación profesional más altas que los hombres, de modo que, el 54,4% de las mujeres de entre 25 y 34 años tienen estudios superiores, porcentaje que supera en 11,3 puntos el de los hombres<sup>93</sup>. La brecha de género en tasa de empleo es reducida entre personas con niveles formativos altos (inferior a 2 puntos), supera los 11 puntos en los niveles medios y los 18 puntos en los niveles bajos<sup>94</sup>. Sin embargo, en 2019, según datos de la Unesco<sup>95</sup> se estimó que las mujeres ocupan apenas un 29% de los puestos de I+D científicos en el mundo y que son un 25% menos propensas que los varones a utilizar la tecnología digital para usos básicos, en trabajos de investigación y desarrollo en todo el mundo.

Asimismo, los estereotipos de género refuerzan la idea de que ciertos ámbitos de conocimiento son más propios de hombres y, aunque más del 50% de los estudiantes universitarios son mujeres<sup>96</sup>, si centramos el análisis por estudios, la balanza se desequilibra. Por un lado, las carreras de ciencias sociales y de la salud están feminizadas. Por otro, existe una escasa presencia

---

<sup>92</sup> L. BENERÍA, *Markets, Globalization, and Gender*, en L. BENERÍA, *Gender, Development, and Globalization*, Routledge, 2003, p. 74.

<sup>93</sup> Cfr. los datos recogidos en la estadística del MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL, *Igualdad en Cifras MEF 2022. Aulas por la igualdad*, 2022.

<sup>94</sup> Cfr. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *op. cit.*, p. 4.

<sup>95</sup> C. COLLETT, G. NEFF, L. GOUVEA GOMES, *Los efectos de la IA en la vida laboral de las mujeres*, Unesco, 2022.

<sup>96</sup> UNESCO, *#SuEducaciónNuestroFuturo#RompeElSesgo. Cuestionar los sesgos y estereotipos de género en la educación y a través de ella*, 2022.

de mujeres en áreas científicas como la física y las ingenierías. Precisamente, el Secretario General de Naciones Unidas ha destacado este hecho, señalando que «las mujeres representan hoy menos de una tercera parte de la masa laboral en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, representando ellas la mitad de la población».

Las actividades relacionadas con los perfiles STEM (*Science, Technology, Engineering & Mathematics*), son directamente responsables del trabajo del 6% del empleo total y de más del 10% del PIB español. Sin embargo, en nuestro tejido empresarial se estima un déficit importante de profesionales, cuyo número de matriculados ha caído un 28% entre 2010 y 2017. El número es más reducido aún, tratándose de mujeres, con una ocupación por debajo del 20%. De hecho, solo un 28% del alumnado universitario que estudia carreras STEM en España son mujeres<sup>97</sup>.

Esto implica que la falta de vocaciones en estas especialidades es más acusada entre las chicas. Esta brecha de género que comienza ya en etapas muy tempranas<sup>98</sup>, será aún más profunda en relación con las oportunidades laborales que puedan tener las mujeres en las futuras profesiones en estos campos<sup>99</sup>. Solo un 16,3% de los adolescentes españoles de 15 años contempla dedicarse a estas áreas cuando sean adultos. De este porcentaje, el 4,2% corresponde a chicas; y el 12,1% restante, a chicos.

En España, según datos obtenidos del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU), del Ministerio de Universidades, se observa, para todos los grados universitarios científico-tecnológicos, una marcada brecha de género en términos de acceso a los estudios universitarios. El acceso de las mujeres a estos estudios, que se mide a partir de las matriculaciones efectuadas, es menor en comparación con estudios de otras ramas. Así, las carreras más elegidas por las mujeres son claramente de ámbitos ajenos a las STEM; en educación, el 78% del total son mujeres; en Ciencias de la salud y servicios sociales, el 72%; en Ciencias sociales, el 63%; y en artes y humanidades, el 61%<sup>100</sup>.

Asimismo, y según el Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico de 2019, solo el 16% de los profesionales en el ámbito de las STEM son mujeres, y muy pocas adolescentes, sólo el 0,7%, están

<sup>97</sup> Vid. M. SÁINZ, L. ARROYO, C. CASTAÑO, *op. cit.*, p. 16.

<sup>98</sup> En Bachillerato, las alumnas son mayoría en Arte (72 %) y en Ciencias Sociales y Humanidades (58%) y son minoría en Ciencias (47,5%). Cfr. MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL, *Igualdad en Cifras MEF 2022. Aulas por la igualdad*, cit.

<sup>99</sup> L. BIAN, S.-J. LESLIE, A. CIMPAN, *Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests*, en *Science*, 2017, vol. 355, n. 6323.

<sup>100</sup> C. COLLETT, G. NEFF, L. GOUVEA GOMES, *op. cit.*

interesadas en estudiar un grado relacionado con las tecnologías digitales<sup>101</sup>.

Es claro que, para garantizar el cambio, hay que promocionar y fomentar una educación inclusiva en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, tecnología de la información y las comunicaciones y alfabetización digital. Distintas administraciones – estatales, europeas e internacionales – invierten esfuerzos en atraer a las mujeres a este ámbito. Por ejemplo, a escala europea, la iniciativa *Women in Science* se enmarca en la estrategia de la UE para lograr la igualdad de género en la investigación y la innovación<sup>102</sup>. Instituciones internacionales como la Unesco persiguen también la consecución de este objetivo<sup>103</sup>.

En España, la Fundación Isonomía<sup>104</sup> imparte cursos en tecnologías de la información y la comunicación para mujeres, además de llevar a cabo investigación y campañas de difusión en este sentido. Pero, los últimos datos disponibles del sistema universitario español sobre matriculación de grados, abandono de los estudios, rendimiento académico (porcentaje de asignaturas aprobadas respecto a las matriculadas) y resultados obtenidos (nota media del expediente académico) muestran diferencias de género en todos los indicadores<sup>105</sup>.

También siguen existiendo brechas de género en distintos ámbitos del sistema de I+D+I. En concreto, las mujeres en estudios de máster en Ingeniería y Arquitectura representan el 32%. En estudios de doctorado la cifra desciende a un 20% en Informática e Ingeniería, y es del 32,8% en Industria y Construcción lo que confirma una importante infrarrepresentación de las mujeres en ámbitos STEM.

Una vez incorporadas al mercado laboral, la participación de las mujeres en el ámbito de la innovación refleja diferencias importantes respecto a los hombres. En 2020, el 28,9% del personal interno en I+D en empresas eran mujeres. Por su parte, solo un 24% del empleo creado por las ayudas del Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI) ha sido para mujeres en 2020.

---

<sup>101</sup> Cfr. M. USART, S. SÁNCHEZ-CANUT, B. LORES, [El ámbito de las STEM no atrae el talento femenino](#), en [elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org](#), 1º julio 2022.

<sup>102</sup> Adoptada el 15 octubre 2014 (SOC/502-EESC-2014-0625).

<sup>103</sup> UNESCO, *Women in Science*, Hoja informativa, 2019, n. 55, FS/2019/SCI/55.

<sup>104</sup> Entidad sin ánimo de lucro de ámbito estatal, dependiente de la Universidad Jaume I de Castellón, cuyo fin principal consiste en promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como de otros colectivos social, económica, laboral, educativa y culturalmente desfavorecidos o susceptibles de sufrir discriminación, en todos los ámbitos de la vida de las personas.

<sup>105</sup> Cfr. MINISTERIO DE UNIVERSIDADES, *Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2021-2022*, 2022.

## 5. Conclusiones críticas

La situación laboral actual de las mujeres se torna compleja. Si bien ha habido avances y estrategias para mejorar la empleabilidad femenina, aún es patente la predominancia de roles de género y estereotipos sociales que generan una barrera para la correcta inserción laboral de la mujer. La exclusión digital que experimentan millones de mujeres y niñas tienen un impacto económico y social en sus vidas y en el desarrollo de nuestras sociedades, y su inclusión sin una mirada de género solo replicará las desigualdades presentes fuera de la virtualidad.

No se puede trabajar la inclusión a retales o de forma dispersa y disgregada, la inclusión es solo una y se debe atender a todas sus dimensiones. Y, aunque cada dimensión presenta retos y demandas específicas, existen numerosas sinergias entre ellas y una gran variedad de lecciones aprendidas en la inclusión laboral de cada uno de estos colectivos que se pueden aplicar transversalmente. Ello supone que, cuando se trabaja alguno de estos vectores de diversidad existentes, se está al mismo tiempo trabajando el resto, por lo que se genera un efecto multiplicador.

Claramente, es necesario un aumento significativo de las inversiones de los sectores público y privado para reducir la brecha digital, promoviendo ecosistemas de innovación más inclusivos y una tecnología e innovación sensibles a las cuestiones de género; crear políticas digitales con perspectiva de género, de forma que se eliminen las barreras que impiden el acceso tecnológico a mujeres y niñas; incorporar una perspectiva de género en el diseño de las tecnologías emergentes y adoptar normativas que garanticen la lucha contra los nuevos riesgos, los estereotipos de género y las violaciones de la privacidad de los datos. Asimismo, para garantizar el cambio, lo anterior debe completarse con una educación inclusiva en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, tecnología de la información y las comunicaciones y alfabetización digital.

En la búsqueda de soluciones y propuestas, se considera la educación como un medio de gran impacto. Desde otros ámbitos, es necesario que se sigan abordando las perspectivas transversales, mediante incentivos y políticas públicas de protección que, si bien son imprescindibles, no serán efectivas si no hay un proceso pedagógico y de socialización que los acompañe. Salta a la vista, pues, la necesidad de implementar soluciones normativas específicamente dirigidas a facilitar el acceso y promoción en puestos tecnológicos de las mujeres, acabar con la brecha salarial, promover acciones para conciliar la vida laboral con la personal, evitar el uso de decisiones algorítmicas discriminatorias y equilibrar la presencia de las

mujeres en puestos de staff directivo y representativos.

Sin perjuicio de anterior, en este complejo escenario, hay tres puntales cruciales cuya actuación conjunta es determinante, además de obligada, para encontrar soluciones. En primer lugar, las empresas, por su papel en el logro de la igualdad. En segundo lugar, la negociación colectiva, en tanto que herramienta óptima para luchar contra la discriminación y transversalizar el principio de igualdad en el sentido de los artículos 85.1 ET y 45.1 LOIMH, y en el marco de la negociación de los planes de igualdad. Y, por último, y, en tercer lugar, las políticas públicas en materia laboral mediante la implementación de medidas efectivas que equilibren la balanza.

## 6. Bibliografía

- AGÍS DASILVA M. (2019), *Discriminación por edad en el empleo y la ocupación desde la perspectiva del Derecho Europeo*, en M.B. CARDONA RUBERT, F. FLORES GIMÉNEZ, J. CABEZA PEREIRO (coords.), *Edad, discriminación y derechos*, Aranzadi
- ALEMÁN PÁEZ F. (2021), *Mercado del sexo vs. trabajo sexual/ abolicionismo vs. legalización de la prostitución, doble juego de binomios y propuestas reguladoras comparadas*, en J. CARRERAS, S. HABOBA, J. LOBATO (comps.), *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo*, vol. 3
- ALONSO OLEA M. (1995), *El trabajo de la mujer en el derecho español*, en *Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*, n. 72
- ÁLVAREZ DEL CUVILLO A. (2022), [La ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: una regulación necesaria con un problema grave de enfoque](#), en [www.aedtss.com](http://www.aedtss.com), 18 julio
- BALLESTER PASTOR M.A. (2019), *El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol*, en *Temas Laborales*, n. 146, pp. 13-40
- BANCO DE ESPAÑA (2021), *The Child Penalty in Spain*
- BELTRÁN N. (2022), *Trabajadoras sexuales: violencias y precariedad laboral*, en *Andamios*, n. 48, pp. 39-60
- BENERÍA L. (2003), *Markets, Globalization, and Gender*, en L. BENERÍA, *Gender, Development, and Globalization*, Routledge
- BIAN L., LESLIE S.-J., CIMPIAN A. (2017), [Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests](#), en *Science*, vol. 355, n. 6323, pp. 389-391

- BOHÓRQUEZ ESPINEL B., CASTRO LÓPEZ M. (2021), *Discriminación de mujeres Trans en el ámbito laboral*, en *Poliantea*, n. 29, pp. 31-39
- CABEZA PEREIRO J. (2022), *Trabajo de mayores y discriminación por edad*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 3, pp. 229-250
- CANO GALÁN Y. (2019), *Igualdad y no discriminación por orientación sexual e identidad de género*, en M.E. CASAS BAAMONDE, R. GIL ALBURQUERQUE (dirs.), *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Francis Lefebvre
- CASAS BAAMONDE M.E. (2018), *Igualdad y no discriminación por sexo y género: el lenguaje de los derechos*, en *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, n. 22, pp. 25-61
- CCOO (2021), *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*, Ministerio de Igualdad
- CCOO (2018), *Informe #GeneraciónMÓVIL. Una radiografía de la juventud y 10 ejes de trabajo*
- COLLETT C., NEFF G., GOUVEA GOMES L. (2022), *Los efectos de la IA en la vida laboral de las mujeres*, Unesco
- CÓRDOVA E., ALEXANDRA E. (2012), *¿La mujer como sujeto de un discurso no androcéntrico? Ventajas y desventajas para la práctica feminista*, en *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, n. 39, pp. 205-212
- DE LA RICA S., GORJÓN L., VEGA A. (2022), *Empleos y competencias del futuro en España*, COTEC
- DÍEZ-ORDÁS BERCIANO E. (2017), *Los protocolos de acoso*, en E.M. BLÁZQUEZ AGUDO (dir.), *Informe sobre salud laboral desde la perspectiva de género*, Universidad Carlos III de Madrid
- FERNÁNDEZ RAMÍREZ M. (2022), *Las nuevas tecnologías y la incidencia en el empleo de los mayores*, en S. PERÁN QUESADA, F. VILA TIerno, J. RASO DELGUE, A. SÁNCHEZ CASTAÑEDA, F.J. TAPIA GUERRERO, A. RODRÍGUEZ AZCÚE (dirs.), *La protección de Seguridad Social a las personas mayores, retos para el siglo XXI. Estudio comparado de los países latinoamericanos y del sur de Europa*, Bomarzo
- FERNÁNDEZ RAMÍREZ M. (2021), *Formando para un mundo que ya no existe: la urgente necesidad de alfabetización digital para el empleo*, en *Revista de Derecho Social*, n. 95, pp. 115-146
- FERNÁNDEZ VILLAZÓN L.A. (2016), *Grupos vulnerables: apuntes para un concepto jurídico-social*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 404, pp. 109-134
- FORÉTICA (2019), *El rol empresarial e la brecha de género. Claves de la contribución empresarial a la igualdad*

- FUNDACIÓN ADECCO (2018), *X Informe tu edad es un tesoro: Mayores de 55 años en el mundo laboral*
- FUNDAE (2023), *Mujer y formación para el empleo*, Cuaderno de Trabajo, n. 2
- GARRIGUES GIMÉNEZ A. (2019), *El trabajo de las mujeres en España estereotipos, sesgos e inercias. Una mirada hacia tres ámbitos de perentoria intervención normativa*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n. extra. 1, pp. 15-34
- GARRIGUES GIMÉNEZ A. (2017), *La quimera de la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo: inercias, resistencias e impermeabilidad de la negociación colectiva a la quiebra de los roles de género en la clasificación profesional (a modo de presentación)*, en A. GARRIGUES GIMÉNEZ (coord.), *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva un análisis multi e intersectorial*, Reus
- GUTIÉRREZ M. (2021), *Sesgos de género en los algoritmos: un círculo perverso de discriminación en línea y en la vida real*, en [www.eldiario.es](http://www.eldiario.es), 7 febrero
- IBÁÑEZ PASCUAL M. (2017), *La división sexual del trabajo y las razones de la segregación ocupacional*, en M. IBÁÑEZ PASCUAL (dir.), *Mujeres en mundos de hombres: La segregación ocupacional a través del estudio de casos*, Centro de Investigaciones Sociológicas
- INE (2021), *Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora*, en [www.ine.es](http://www.ine.es), 23 febrero
- INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE LA UNESCO (2016), *50<sup>mo</sup> Aniversario del Día Internacional de la Alfabetización: Las tasas de alfabetización están en aumento pero millones de personas siguen siendo analfabetas*, Ficha Informativa del UIS, n. 38
- INSTITUTO DE LAS MUJERES (2023), *Desigualdad retributiva entre mujeres y hombres*, IV Boletín de Igualdad en el Empleo
- JARAMILLO I.C. (2000), *La crítica feminista al derecho*, en R. WEST, *Género y teoría del derecho*, Siglo del Hombre
- LÓPEZ PICH P. (2014), *La política de integración de la Unión Europea*, en *Migraciones*, n. 22, pp. 221-256
- MARIÑO MENÉNDEZ F.M. (2001), *Aproximación a la noción de persona y grupo vulnerable en el Derecho europeo*, en F.M. MARIÑO MENÉNDEZ, C. FERNÁNDEZ LIESA (dirs.), *La protección de las personas y grupos vulnerables en el Derecho europeo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- MARTÍNEZ BARROSO M.R. (2022), *Formación en competencias digitales y empleabilidad. Dos coordenadas inescindibles*, en AA.VV., *Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Alicante, 26 y 27 de mayo de 2022*, Ministerio de Trabajo y Economía Social

- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL (2022), *Igualdad en Cifras MEF 2022. Aulas por la igualdad*
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL (2021), *Igualdad en Cifras MEF 2021. Aulas por la igualdad*
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2024), [Informe Jóvenes y mercado de trabajo. 2023 T 4](#), Informe Jóvenes, n. 40
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2022), [Informe Jóvenes y mercado de trabajo](#), Informe Jóvenes, n. 35
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2022), [La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2022](#)
- MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL (2019), [Informe Jóvenes y mercado de trabajo](#), Informe Jóvenes, n. 20
- MINISTERIO DE UNIVERSIDADES (2022), *Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2021-2022*
- MOLINA HERMOSILLA O., MOLINA NAVARRETE C. (2004), *Más acá y más allá del trabajo: comentario a la Ley 56/2003, de Empleo*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 251, pp. 23-64
- MONEREO PÉREZ J.L., ORTEGA LOZANO P.G. (2018), *Prohibición de discriminación*, en *Temas Laborales*, n. 145, pp. 327-370
- MONEREO PÉREZ J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO S., RODRÍGUEZ INIESTA G. (2022), [Contribuyendo a garantizar la igualdad integral y efectiva: la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación](#), en [Revista Crítica de Relaciones de Trabajo](#), n. 4, pp. 11-42
- MORALES ORTEGA J.M. (2022), *Medidas empresariales de diversidad e inclusión para el colectivo LGTBI: Un análisis jurídico laboral*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n. 1, pp. 219-256
- MORENO SARDÁ A. (2006), *Más allá del género: aportaciones no-androcéntricas a la construcción de un humanismo plural*, en C. RODRÍGUEZ MARTÍNEZ (coord.), *Género y currículo: aportaciones del género al estudio y práctica del currículo*, Akal
- MUÑOZ Ó. (dir.) (2019), *La diversidad LGBT en el contexto laboral en España*, Mpátika
- OBSERVATORIO DE LA JUVENTUD EN ESPAÑA (2023), [Cifras Jóvenes. Paro registrado. Avance resultados. Jóvenes 16-24 años](#)
- OIT (2015), [Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017](#)
- OIT (2015), [La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT](#)
- OIT (2013), *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2013. Una generación en peligro*



- OTT (2012), *Discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género. Resultados del proyecto PRIDE*
- OLARTE ENCABO S. (2008), *Políticas de empleo y colectivos con especiales dificultades. La subjetivación de las políticas activas de empleo*, Aranzadi
- ONU (2020), [Los trabajadores migrantes ganan en promedio un 13% menos que los nacionales](#), en [news.un.org/es](#), 14 diciembre
- OSO CASAS L., PARELLA RUBIO S. (2012), *Inmigración, género y Mercado de trabajo: una panorámica de la investigación sobre la inserción Laboral de las mujeres inmigrantes en España*, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n. 1, pp. 11-44
- PÉREZ LÓPEZ J.I. (2023), *Inteligencia artificial y contratación laboral*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 7, pp. 186-205
- PICHARDO GALÁN J.I. (2010), *Mujeres lesbianas y derechos humanos*, en V. MAQUIEIRA D'ANGELO (coord.), *Mujeres, globalización y derechos humanos*, Universitat de València
- PICHARDO GALÁN J.I. (coord.) (2019), *Guía ADIM LGBT+. Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones*, Universidad Complutense de Madrid
- QUINTERO LIMA M.G. (2022), *Las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 16/2022 de 6 de septiembre para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, y su impacto en las personas empleadoras*, en *IUSLabor*, n. 3, pp. 120-140
- RED DIE (2018), "La igualdad de género en la negociación colectiva". *Informe de la VIII Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa"* Red DIE. Sevilla, 3 de diciembre de 2018
- RISBERG G., JOHANSSON E., HAMBERG K. (2009), [A theoretical model for analysing gender bias in medicine](#), en *International Journal for Equity in Health*, vol. 8, artículo n. 28, pp. 1-8
- RODRÍGUEZ ÁLVAREZ V., CUETO IGLESIAS B. (2013), *El trabajo de las personas con discapacidad ante la crisis*, en *Revista Internacional de Organizaciones*, n. 11, pp. 61-86
- RODRÍGUEZ COPÉ M.L. (2017), *Medidas de políticas de empleo dirigidas a colectivos específicos en la etapa de recuperación económica? La inclusión activa como paradigma*, en *Temas Laborales*, n. 137, pp. 127-162
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER M. (2022), *Los contornos de la discriminación*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n. 5, pp. 19-27
- ROLDÁN CONESA J.M. (2022), *Trabajadores maduros la era digital y la edad como motivos de discriminación social y laboral*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n. 5, pp. 297-313

- RUIZ CÓRDOBA C. (2021), *La situación actual del Colectivo LGTBI en España. Un análisis legislativo de los derechos reconocidos y la protección de víctimas de discriminación por orientación sexual y/o identidad o expresión de género*, en *Ebquidad*, n. 16, pp. 141-164
- SÁINZ M., ARROYO L., CASTAÑO C. (2020), *Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos*, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Igualdad
- SCUDIERI L., GUAGLIANONE L., ESCUDERO R., CRESPO PURAS C. (comps.) (2019), *Inclusión socio-laboral de las mujeres con discapacidad*, Universidad Complutense de Madrid
- TRINIDAD NÚÑEZ P. (2012), *La evolución en la protección de la vulnerabilidad por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos*, en *Revista Española de Relaciones Internacionales*, n. 4, pp. 125-168
- UGT (2023), *Hacia centros de trabajo inclusivos. Discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023. Retos y soluciones. II Edición del Estudio sobre las personas LGTBI en el Empleo en España*
- UGT (2020), *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTB en el ámbito laboral en España*
- UGT (2017), *Análisis de la precariedad en el empleo juvenil*
- UNESCO (2022), *#SuEducaciónNuestroFuturo#RompeElSesgo. Cuestionar los sesgos y estereotipos de género en la educación y a través de ella*
- UNESCO (2022), *Qué debemos saber acerca del informe mundial de la UNESCO sobre el abandono escolar por parte de los niños*, en [www.unesco.org](http://www.unesco.org), 7 abril
- UNESCO (2019), *Women in Science*, Hoja informativa, n. 55, FS/2019/SCI/55
- UNESCO (2011), *Perspectiva de género en la formación profesional: el camino hacia la transversalidad e institucionalidad*
- USART M., SÁNCHEZ-CANUT S., LORES B. (2022), *El ámbito de las STEM no atrae el talento femenino*, en [elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org](http://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org), 1º julio
- VALDÉS DAL-RÉ F. (2008), *Del principio de igualdad formal al derecho material de no discriminación*, en F. VALDÉS DAL-RÉ, B. QUINTANILLA NAVARRO (dirs.), *Igualdad de género y relaciones laborales*, Ministerio de Trabajo e Inmigración
- VELASCO PORTERO M.T. (2020), *Libertad de expresión y prohibición de discriminación en el ámbito de empleo y la ocupación por razón de orientación sexual*, en *Temas Laborales*, n. 153, pp. 237-244

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).

